



## **Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau: 31 Mawrth 2021**

### **Cyhoeddwyd 31 Mawrth 2022**

#### **Cefndir**

1. Mae Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant wedi ymrwymo i wella cydraddoldeb ac amrywiaeth yn barhaus a gwella dulliau cynhwysol yn ein sefydliad ac mewn partneriaeth ag eraill.
2. Mae darparwyr addysg uwch yng Nghymru yn gyrrff rhestredig yn Neddf Cydraddoldeb 2010 a Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011. Y dyletswyddau penodol o ran gwahaniaethau cyflog yw:
  - sicrhau canlyniadau cyflog gwell a thecach i bob grŵp o bobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig;
  - annog tryloywder ar unrhyw wahaniaethau mewn cyflogau i bobl sydd â nodwedd warchoddedig a'r rhai sydd hebddynt;
  - ysgogi camau penodol i fynd i'r afael â bylchau cyflog rhwng dynion a menywod.
3. Er mwyn sicrhau dull cyson o roi gwybod am fylchau cyflog, mae CCAUC yn disgwyl i bob sefydliad a reoleiddir yng Nghymru fabwysiadu'r fethodoleg a ddefnyddir i roi gwybod am fylchau cyflog yn y DU fel y'i nodir yng nghanllawiau Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017.

#### **Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau**

4. Hwn yw'r pedwerydd adroddiad ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau ar gyfer Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant ac mae'n cydnabod pwysigrwydd tegwch a thryloywder mewn perthynas â'i threfniadau cyflog ar gyfer staff a'i chyfrifoldebau i sicrhau cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal.
5. Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth cyfartalog rhwng enillion menywod a dynion.
6. Mae'n bwysig gwahaniaethu rhwng bodolaeth bwlch cyflog rhwng y rhywiau a'r cysyniad o gyflog cyfartal – mae materion cyflog cyfartal yn codi os bydd gwahaniaeth rhwng enillion dynion a menywod am gyflawni'r un gwaith neu waith tebyg.
7. Mae'r data isod yn ymwneud â data ar 'ddyddiad ciplun' penodol sef 31 Mawrth 2021 a chyfrifwyd y data yn unol â chanllawiau Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017. Mae'r ciplun yn seiliedig ar gyflog yn ystod y "cyfnod cyflog" sy'n cynnwys y "dyddiad perthnasol". Y dyddiad perthnasol yw 5 Ebrill bob blwyddyn, ond ar gyfer cyrff cyhoeddus y dyddiad yw 31 Mawrth. Gan fod y Prifysgol yn talu ei staff yn fisol, cyflog mis Mawrth fyddai hwn

felly. Mae staff a dalwyd ar gyfradd is ar y dyddiad ciplun (e.e. cyflog llai adeg absenoldeb mamolaeth, absenoldeb salwch) wedi eu heithrio.

### 8. Cymhariaeth: Cyflogau cymedrig fesul awr (Menywod: Dynion)

**Canfyddiad:** Wrth gymharu cyflogau cymedrig fesul awr yn y Drindod Dewi Sant, mae cyflog cymedrig menywod fesul awr yn 7.9% yn is na chyflog dynion a'u cyflog canolrifol fesul awr 5.7% yn is na chyflog dynion. Roedd y cyflog cymedrig fesul awr ar 31 Mawrth 2020 yn 9.2%, gostyngiad o 1.3% yn y flwyddyn ddiwethaf. Mae'r gwahaniaeth yn y cyflog canolrifol fesul awr yn aros yr un fath ar 5.7% yn 2021.

Ffigur 1

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	Gwahaniaeth cyflog cymedrig fesul awr	Gwahaniaeth cyflog canolrifol fesul awr
Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant	7.9%	5.7%

### 9. Cymhariaeth: Bwlch bonysau (Menywod: Dynion)

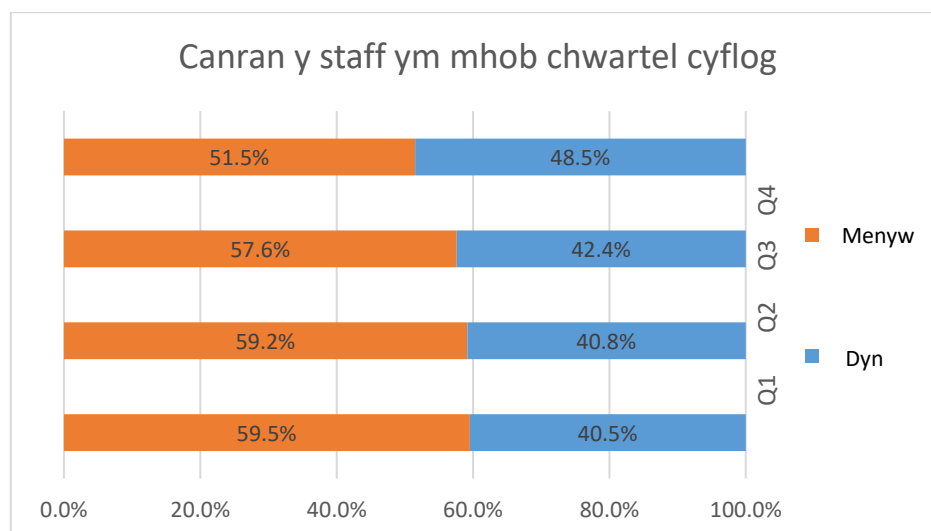
Ni thalwyd unrhyw fonysau yn ystod y cyfnod adrodd rhwng 1 Ebrill 2020 a 31 Mawrth 2021.

### 10. Cyfran y menywod ym mhob chwarter cyflog

**Canfyddiad:** Yn Y Drindod Dewi Sant, mae menywod yn dal 51.5% o'r swyddi â'r cyflogau uchaf a 59.5% o'r swyddi â'r cyflogau isaf.

Ffigur 2

	Menywod (%)	Dynion (%)
Chwarter 1: Chwarter isaf (y cyflogau isaf)	59.5	40.5
Chwarter 2: Chwarter canol isaf	59.2	40.8
Chwarter 3: Chwarter canol uchaf	57.6	42.4
Chwarter 4: Chwarter Uchaf (y cyflogau uchaf)	51.5	48.5



## 11. Mynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Un o bum blaenoriaeth y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yw mynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, sy'n dangos ein hymrwymiad i'r agenda hon.

Rydym wedi meincodi ein gwaith yn erbyn adroddiad UCEA, *Taking action: Tackling the gender pay gap in higher education institutions*, yn ogystal ag ystyried y canllawiau gan Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth i gynorthwyo gyda'r camau pellach y gallai fod angen i ni eu cyflwyno i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ymhellach.

Mae nifer o weithgareddau sy'n ceisio hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau ar draws y sefydliad wedi'u rhoi ar waith, megis:

- parhau i noddi lleoedd a chyfranogiad ar raglen arweinyddiaeth Aurora AU Ymlaen a gynlluniwyd ar gyfer menywod a'r rhai sy'n eu hystyried eu hunain yn fenywod mewn Addysg Uwch.
- gwerthuso effeithiolrwydd cyfranogiad y Brifysgol yn rhaglen arweinyddiaeth Aurora AU Ymlaen, sydd ar waith ar hyn o bryd
- lansio'r hwb llesiant gyda chyingor a chefnogaeth i staff fel unigolion gan gynnwys dolenni i gymorth arbenigol ar gyfer menywod megis canllawiau ar y Menopos.
- monitro proffil ein cyfranogwyr ar ein rhaglenni datblygu arweinyddiaeth a rheolaeth er mwyn sicrhau ei fod yn gytbwys ac yn adlewyrchu proffil ein gweithlu
- datblygu'n barhaus arferion recriwtio o'r dechrau i'r diwedd, gan gynnwys gweithredu system recriwtio ar-lein newydd, Webrecruit, sy'n sicrhau proses recriwtio, gwneud cais a llunio rhestr fer yn ddienw.
- parhau i fonitro cydraddoldebau o fewn y broses recriwtio a'r prosesau dilyniant ar gyfer staff gwasanaethau academiaidd a phroffesiynol.
- cynnal hyfforddiant parhaus i Reolwyr Cyflogi sy'n ymwneud â'r broses ddethol a phenodi gan gynnwys pwyslais ar gydraddoldeb ac amrywiaeth.
- monitro'n barhaus y cyfraddau cwblhau ar gyfer y modwl e-ddysgu 'Herio Rhagfarn Ddiarwybod' sy'n orfodol i bob aelod o staff.

Wrth symud ymlaen, bydd y Brifysgol yn:

- cryfhau ein partneriaethau ac yn ystyried cyfleoedd perthnasol eraill i gefnogi menywod a'r rhai sy'n eu hystyried eu hunain yn fenywod yn y gweithle megis ymgysylltu â Rhwydwaith Addysg Uwch Menywod (WHEN) a rhaglen Cyflogwyr i Ofalwyr.
- adolygu defnydd y Brifysgol o iaith gynhwysol yn ei pholisïau cyhoeddedig i leihau'r risg o stereoteipio ar sail rhyw.
- adolygu ac adnewyddu polisïau'r Brifysgol sy'n ystyriol o deuluoedd ac yn codi ymwybyddiaeth drwy gyhoeddi gwybodaeth berthnasol ar y fewnrwyd a thrwy'r Bwletin Staff.
- cynnal arolwg staff a ddylai ddarparu data ansoddol y byddwn yn gallu eu dadansoddi yn ôl pob nodwedd warchoddedig gan gynnwys rhywedd.
- cyhoeddi Canllawiau ar y Menopos i reolwyr allu cefnogi ein staff.
- gweithredu'r modwl hyfforddi sy'n ymwneud â'r system AD a'r gyflogres i gofnodi a monitro cwblhau hyfforddiant e-ddysgu gorfodol gan gynnwys Herio Rhagfarn Ddiarwybod a hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.